

## **Datos Personales**



## GERENTE DE NEGOCIOS SODIMAC/MAESTRO

No. Identificación :	41141983
Nombres :	HERNANDO
Apellidos :	MARQUEZ MARES MANRIQUE
Dirección :	CALLE TAMPUMACHAY 353 DEP 201 SURCO
Teléfono:	2736754
Celular :	978892917
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1981-10-28



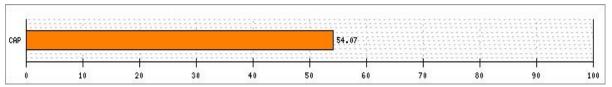
#### Distribución Psicodinámica

SODIMAC. MAESTRO

## **GERENTE DE NEGOCIOS SODIMAC/MAESTRO**

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO





Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### ES DESARROLLABLE para:

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede estar por desarrollar en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve el oficio u ocupación.
- Las unidades de competencia asociadas al perfil.
- El contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales el candidato debe demostrar capacidad para ejecutar una determinada tarea.
- El desempeño de las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	3.96	7.50
2 COMERCIALES	4.97	8.50
3 LIDERAZGO	3.22	8.50
4 RELACIONALES	4.78	7.00



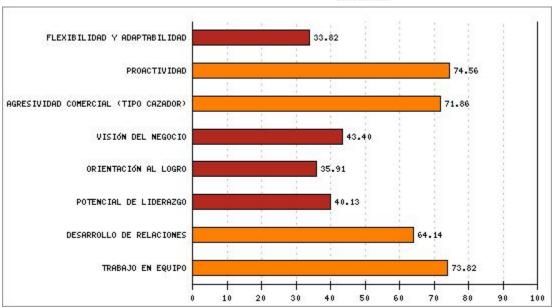
## **Análisis por Competencia**



# GERENTE DE NEGOCIOS SODIMAC/MAESTRO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	2.71	8.00	33.82%
2 PROACTIVIDAD	5.22	7.00	74.56%
3 AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)	6.47	9.00	71.86%
4 VISIÓN DEL NEGOCIO	3.47	8.00	43.40%
5 ORIENTACIÓN AL LOGRO	3.23	9.00	35.91%
6 POTENCIAL DE LIDERAZGO	3.21	8.00	40.13%
7 DESARROLLO DE RELACIONES	5.13	8.00	64.14%
8 TRABAJO EN EQUIPO	4.43	6.00	73.82%







## Interpretación de Competencias



# GERENTE DE NEGOCIOS SODIMAC/MAESTRO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 2.71 Porcentaje: 33.82%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

#### Nivel en desarrollo.-

Se le dificulta aceptar de buen modo las disposiciones de cambio, pero podría adaptarse y ser flexible cuando es sumamente necesario. Requiere de herramientas que le apoyen en el cambio y toda la información al respecto.

#### **PROACTIVIDAD**

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 5.22 Porcentaje: 74.56%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

#### Nivel desarrollado.-

Está atento a los cambios del contexto laboral y procura tener la mayor información posible de las situaciones para adelantarse a los resultados. En ocasiones, propone cambios si los considera beneficiosos y plantea alternativas de solución ante los retos o dificultades. Conserva su nivel de energía.

#### AGRESIVIDAD COMERCIAL (TIPO CAZADOR)

Valor Requerido: 9.00 Valor Obtenido: 6.47 Porcentaje: 71.86%

Es la característica que posee un vendedor extrovertido y orientado al cierre de sus ventas.

#### Nivel desarrollado

El evaluado no visita clientes por visitarlos. Visita clientes para venderles. Frecuentemente, tiene en mente la venta y un número exacto requerido para lograr sus metas personales y las de la compañía. Este tipo de vendedor no se conforma con sus resultados. Intenta hacer siempre alguna venta. Sabe asignar recursos, tiempo y prioridades de su trabajo o proyecto, además da un seguimiento y evaluación de sus labores cotidianas.

#### **VISIÓN DEL NEGOCIO**

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 3.47 Porcentaje: 43.40%

Capacidad de entender los aspectos claves del negocio, los clientes y del mercado para formular e implementar estrategias y alinear su gestión.

#### Nivel en desarrollo.-

Tiene un conocimiento superficial de como funciona la empresa y hacia donde se proyecta, sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro. Cumple con informarse de la situación actual, para relacionarla con la proyección futura. No siempre toma en cuenta tendencias de mercado o el cambio de requerimientos y necesidades de los clientes.

### ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 9.00 Valor Obtenido: 3.23 Porcentaje: 35.91%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

#### Nivel en desarrollo.-

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

#### **POTENCIAL DE LIDERAZGO**

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 3.21 Porcentaje: 40.13%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

#### Nivel en desarrollo.-

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

#### **DESARROLLO DE RELACIONES**

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 5.13 Porcentaje: 64.14%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

#### Nivel desarrollado.-

Es una persona sociable y que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas confianza. Por momentos, el evaluado podría tener dificultad en construir relaciones con personas con diferentes intereses.

### TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 4.43 Porcentaje: 73.82%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

### Nivel en desarrollo.-

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.